

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد آمیخته

مریم اکبرپور، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

*نادر شهامت، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
عبدالله احمدی، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

رضاء زارعی، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

 10.52547/MEO.10.3.131

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش انجام پژوهش، آمیخته اکتشافی بود. جامعه آماری شامل خبرگان، صاحب‌نظران، رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه‌ها و اعضای هیئت‌علمی واحدهای مختلف دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس به تعداد ۲۱۵۶ نفر بود. روش نمونه‌گیری بخش کیفی، هدفمند معياری با حجم نمونه ۲۰ نفر بود. همچنین در بخش کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی با حجم ۳۲۶ نفر استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش اسناد بالادستی و اسناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای بود، در بخش کمی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در بخش کیفی بر اساس تحلیل مضمون انجام شد. همچنین در بخش کمی، برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و برای تیبیز برازش مدل از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش کمی نرم‌افزارهای Spss-23 و Lisrel-8 بکار رفت. نتایج بدست‌آمده به شناسایی ۲۹ مؤلفه و ۶ بعد منجر شد و درنهایت مدل پژوهش ارائه شد. نتایج نشان داد که هر یک از ابعاد به ترتیب: بعد آموزشی (۷۸,۰)، بعد پژوهشی (۷۰,۰)، بعد خدماتی (۶۴,۰)، بعد اخلاقی (۶۰,۰)، بعد فرهنگی (۵۷,۰) و بعد اجرائی (۵۰,۰) بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر داشتند و شاخص‌های برازش هنجار شده بنتربونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص‌های تطبیقی مدل نشان داد که مدل ساختاری طراحی شده از برازش مطلوبی برخوردار بود.

وازگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، اعضای هیئت‌علمی، آموزش عالی.

*نویسنده مسئول: nader_shahamat@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۷/۱۲ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۴/۱۷

Presenting the model of professional development of the faculty members of Islamic Azad University using mixed approach

Maryam Akbarpour, PhD student, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
***Nader Shahamat**, Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
Ebadollah Ahmadi, Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.
Reza Zarei, Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.



10.52547/MEO.10.3.131

Abstract

The aim of present study was to present a model of professional development of faculty members of Islamic Azad University. The research method was exploratory. The statistical population of the study included 2156 experts, thinkers, deans of universities and colleges, deputies, and heads of department and faculty members of different units of Islamic Azad universities in Fars province. In the qualitative section, using a purposeful sampling method, a sample size of 20 people was selected. Also, in the quantitative section, using a random sampling method, a sample size of 326 people was used. Data collection tools in the qualitative section included two parts of semi-structured interviews in the field section and review of upstream documents and higher education documents in the library section. In the quantitative section, a researcher-made questionnaire was used to collect data. Data analysis in qualitative section was performed based on content analysis. Also, in the quantitative section, confirmatory factor analysis was used to analyze the data and structural equation modelling was used to determine the model fit. In the quantitative section, Spss-23 and Lisrel-8 software was used. The results led to the identification of 29 components and 6 dimensions and finally, the research model was presented. The results showed that each of the dimensions of educational dimension (0.78), research dimension (0.70), service dimension (0.64), ethical dimension (0.61), cultural dimension (0.57) and executive dimension (0.50), respectively, had an impact on professional development of faculty members of Islamic Azad University. Also, Bentler-Bonett Normed Fit Index, incremental fit index, and comparative indices of the model showed that the designed structural model had a good fit.

Keywords: Professional Development, Faculty Members, Higher Education

* Corresponding author: nader_shahamat@yahoo.com
Receiving Date: 8/7/2021 Acceptance Date: 4/10/2021

مقدمه

دنیای متغیر امروزی، سازمان‌ها به منظور عقب نماندن از دور رقابت‌های جهانی، باید در فرایند مستمر و مداوم تغییر خود را درگیر کنند تا بتوانند ضمن ایستادگی در برابر مسائل سازمانی، از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر پیرامون خود به منظور کاهش نقص‌ها استفاده کنند. از اواسط قرن بیستم در پاسخ به نیاز روزافزون جامعه و مؤسسات به روش‌های کارآمدتر آموزشی توجه به آموزش عالی حائز اهمیت بسیاری گردیده است. از آنجا که آموزش عالی دارای حوزه اثرباری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است؛ بنابراین می‌توان گفت تغییر در سطح آموزش عالی امری اجتناب ناپذیر است. در عصر کنونی آموزش عالی با گستره‌ای از چالش‌ها و عناصری روبه روست که القاگردنده تغییرات هستند. به زعم فتحی و اجارگاه تغییر و تحولات سریع و روزافزون جوامع از قبیل تحولات علمی، ظهور نیازهای گوناگون، تنوع در دانش و مهارت‌های موردنیاز جامعه، افزایش تعداد و تغییر در ترکیب دانشجویان، نوآوری و تحول در عرصه آموزش عالی، انتقال دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از فضای جغرافیایی به سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، به چالش کشیده‌شدن آموزش عالی سنتی به وسیله آموزش عالی فرامی (برون مرزی)، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، ایجاد مؤسسه‌های آموزش عالی انتفاعی در چارچوب موافق نامه عمومی تجارت خدمات و فراهم آوردن فرصت‌های آموزش عالی از طریق پرديس‌ها و دانشگاه الکترونیکی نمایانگر مسائل و موضوعات جدید در آموزش عالی امروز است (Bakhtiari et al., 2020). بر اساس دیدگاه عصر کنونی، انسان محور پهنه‌های انتفاعی است و کلیه دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی با هر نوع مأموریتی که دارند باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پژوهش انسان‌ها از ابعاد مختلف اختصاص دهند این موضوع در آموزش عالی از اهمیت دوچندانی برخوردار است چرا که تحولات و آینده دانشگاه‌ها به شایستگی‌ها، نوآوری و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی بستگی دارد. در نتیجه عملکرد اعضای هیئت‌علمی با توجه به تغییر و تحولات سریع در حوزه‌های مختلف علمی از یکسو و اهداف و مأموریت‌های دانشگاه‌ها از سوی دیگر، مورد توجه ویژه نظامهای دانشگاهی قرارگرفته است. عواملی همچون رشد سریع دانش، لزوم پاسخگویی به نیازهای جامعه، تنگنهاهای مالی، رقابت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و ... همگی موجب شده است که نظامهای آموزش عالی و دانشگاه‌ها در اندیشه جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی در خصوص اهداف و مأموریت‌های تعیین شده باشند (Yousefi, Asadbegi & Rashid Haji Khaje loo, 2020).

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در اغلب کشورهای جهان از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی شروع شد. فعالیت‌ها در ابتداء به فرصت‌های مطالعاتی و دیدار با اندیشمندان محدود بود، اما در دهه ۱۹۷۰ این فعالیت‌ها به دلیل تغییر الگوی ثبت‌نام دانشجویان، افزایش تعداد مریبان پاره‌وقت، افزایش تقاضای پاسخگویی و کاهش منابع مالی گسترش یافت. توسعه حرفه‌ای در معنای کلی و عام خود، به توسعه و

مدیریت بر آموزش سازمانها

پیشرفت یک شخص در نقش حرفه‌ای او اشاره دارد، ولی در معنای خاص آن، به رشد سیستماتیک و حرفه‌ای یک فرد (معلم/مدرس) اشاره می‌کند که به دنبال کسب تجارب و مهارت‌های جدید، شرکت در جلسات و کارگاه‌های آموزشی (تجارب رسمی)، مطالعه مقالات و کتاب‌های تخصصی، انجام پژوهش‌های آموزشی مرتبط با رشته تخصصی (تجارب غیررسمی)، همکاری و تشریک مساعی حاصل می‌گردد.¹ (Naveh Ebrahim, Keshvari, 2012)

Gaff(1976) از اولین افرادی بود که در ایالت متحده آمریکا سعی کرد این مفهوم را تعریف کند. وی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی را « اعتلای استعداد، گسترش عقاید، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر، تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی اعضای هیئت‌علمی بهویژه در نقش آموزش‌دهنده» تعریف کرده است. هدف اصلی در این فرایند، کسب مهارت‌هایی است که فرد را قادر می‌سازد که به روش معناداری در زمینه مورد علاقه خواه علمی، اجرایی یا آموزش مشارکت کند. در جایی دیگر، (Priest, 2001) معتقد است که توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، عبارت از تقویت و رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به منظور ارتقای شغلی و انجام وظایف حرفه‌ای آن‌ها با استفاده از فناوری جدید است تا بتوان مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آن‌ها را ارتقاء داد. (Cockrell, 2011) باور دارد توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره دارد که در تبیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌شود. نتایج توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی نیز در بهبود دانش عضو هیئت‌علمی، ارتقای تدریس وی و همچنین نتایج یادگیری دانشجویان منعکس می‌شود. در تعریفی دیگر، از نظر لیک² "واژه توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی اشاره به برنامه‌ها یا فعالیت‌هایی دارد که باهدف بهبود مهارت‌ها، نگرش‌ها و یا دانش کارکنان علمی دانشگاه‌ها و دیگر مؤسسات آموزش عالی از طریق رشد حرفه‌ای آن‌ها انجام می‌گیرد"³ همچنین، بالدوین²، بلند و اشمتز³ معتقد‌اند که توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی طیف وسیعی از فعالیت‌ها را شامل می‌شود که هدف آن‌ها توسعه بهبود تدریس، توسعه‌سازمانی و یا بالندگی فردی است (Ghorooneh et al., 2014). امروزه، توسعه اعضای هیئت‌علمی بخشی از "یادگیری مادام‌العمر" اساتید یک دانشکده یا دانشگاه می‌باشد و درواقع مؤلفه اساسی تغییرات و تحولی است که در آموزش عالی در حال رخ دادن است. درواقع، توسعه اعضای هیئت‌علمی یک فرآیند آموزشی یا بازآموزی حرفه‌ای است که اعضای هیئت‌علمی متعهد به انجام آن می‌باشند. این فرآیند شامل "طیفی از فعالیت‌هایی است که به وسیله مؤسسات به منظور روزآمد کردن اعضای هیئت‌علمی و کمک به آن‌ها در ایفای نقش‌هایشان و نیز تسهیل ورود اساتید تازهوارد به سازمان مورداستفاده قرار می‌گیرد". توسعه حرفه‌ای به آموزش‌ها

¹.Lycke

².Baldwin

³.Bland & Schmitz

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي دانشگاه.... اکبرپور، شهامت، احمدی، (اراعی)

ازجمله، آموزش رسمي یا یادگیری حرفه‌ای پیشرفته‌ای اشاره دارد که در جهت بهبود دانش و کارایی حرفه‌ای به استاید، معلمان، محققان و مدیران کمک می‌کند (Hilty, Liu, Stubbe, 2019).

نگاهی به توزیع فراوانی اعضاي هيت علمي بر حسب مرتبه علمي آنها در دانشگاه‌های کشور نیز مؤید آن است که برنامه‌ریزی برای توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي داخل کشور بسیار اهمیت دارد طبق آخرین آمار رسمي منتشر شده از سوی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۶ توزیع درصد اعضاي هيت علمي تمام وقت مؤسسات آموزش عالی کشور با توجه به مرتبه علمي شامل ۷/۴ درصد استاد، ۱۴/۴ درصد دانشیار، ۵۰/۲ درصد استادیار، ۲۷/۸ درصد مرتبی، و ۰/۳ درصد مرتبی آموزشیار بوده‌اند. هرچند آمار نشان می‌دهد که این نسبتها در فاصله سال ۱۳۹۷ تا ۱۳۷۰ به طرف ارتقای هرم اعضاي هيت علمي تغییر یافته است، اما ارتقای مستمر توانمندی آنان در جهان متتحول کنونی امری ضروری است. در این پژوهش نیز از بین ۳۲۶ نفر از اعضاي هيت علمي دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس (مشارکت‌کنندگان بخش کمی) ۰/۹۲ درصد استاد، ۵/۵۲ درصد دانشیار، ۶/۸۰ درصد استادیار و ۷/۷۲ مرتبی بودند. آمار و اطلاعات نشان می‌دهد، طی کردن مسیر حرفه‌ای برای اعضاي هيت علمي، بهویژه آن‌هایی که در مراتب مرتبی و استادیار قرار دارند، موضوعی است که نیاز به بررسی و پیگیری دارد. در دهه‌های اخیر تأکید زیادی بر توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف شده است. خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علم :

(Roshani Ali Benasee, 2021) نتایج پژوهش کيفي Hassani & Ghalavandi, 2021 با عنوان شناسايي ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پژوهشی بهمنظور طراحی مدل مفهومی (موردمطالعه؛ اعضاي هيت علمي دانشگاه ارومیه) حاکی از آن بود که ۷۶ کد باز شناسایی شده در این پژوهش در ۱۸ دسته کد محوری قرار گرفت که مقوله‌های پژوهش حاضر بالندگی پژوهشی اعضاي هيت علمي در پنج بعد دانش، مهارت، اخلاق در پژوهش، ویژگی‌های فردی، شایستگی-های پژوهش گروهی تحلیل و مدل نهایی ارائه شد. (Jalaeifar, Abdollahi, 2021) در پژوهشی کيفي با عنوان شناسايي شایستگی‌های توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي تازه استخدام شده دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی، اخلاقی، ارزشی، خدماتی و بين‌الملل به عنوان شایستگی‌های بالندگی حرفه‌ای اعضاي هيت علمي تازه استخدام شده شناسایي کرددند. يافته‌های پژوهش کيفي (Adli, 2021) با عنوان شناسايي مؤلفه‌های کليدي جهت استقرار مديريت دانش بهمنظور توسعه حرفه‌ای پايدار معلمان نشان داد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشي ايران با چالش‌های جدي مواجه هستند. برنامه‌های کنونی بهجای همگامی با تحولات علمي و حفظ و تقويت ساختاري نظام آموزشی هستند. (Bandali et al., 2020) در پژوهشی با عنوان برنامه‌های بالندگی هيت علمي دانشگاه شهيد بهشتی؛ نقاط قوت ناکافی درنهایت سه

مدیریت بر آموزش سازمانها

نقطه قوت برای این برنامه‌ها شناسایی کردند که عبارت بودند از: مدرسان بر جسته، موضوعات و محتوای مناسب و روش‌های یاددهی-یادگیری اثربخش. شناسایی تنها سه نقطه قوت برای برنامه‌های بالندگی نشان‌دهنده این است که برنامه‌های یادشده از کیفیت لازم برخوردار نبودند و نیازمند بازنگری اساسی در اقدامات سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و اجرا هستند. (Esmaeilei Mahanei et al., 2020) در پژوهشی آمیخته با عنوان شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی با تأکید بر نقش گروه‌های آموزشی: رویکردی آمیخته دریافتند مشارکت اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیری، حمایت مدیریت مهارت‌های پژوهشی بالاترین رتبه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. (Feyzi et al., 2020) پژوهشی ترکیبی با عنوان ارائه الگوی پهلوهوری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام دادند نتایج نشان داد در بین ابعاد آن، بعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی حائز اولویت اول شدند. (Bakhtiari et al., 2020) در پژوهشی کیفی با عنوان ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی دریافتند که مؤلفه‌های شناسایی شده در سه بعد (توانایی‌های علمی، توانایی‌های شخصی و توانایی‌های معنوی/اجتماعی) و هفت مؤلفه (بالندگی‌های آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی، بالندگی‌های معنوی و بالندگی‌های اجتماعی) با ۱۳۸ ساختار بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارند. نتایج پژوهش کیفی (Soltani Pereshkafti et al., 2020) با عنوان مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد حاکی از آن است که پدیده بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله ۱ - حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل: مقوله‌های آموزشی، اخلاقی، سازمانی و ۲ - مقوله قلمرو یادگیری شامل: مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است. همچنین (Mohabat, Fathi Vajargah, 2019) در پژوهش کیفی خود با عنوان شناسایی مدل و تدوین شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران: یک مطالعه‌ی کیفی پی‌بردن که می‌توان شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی را در شش بعد شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه‌بندی نمود. (Faraji et al., 2019) در پژوهشی دریافتند که مهم‌ترین موانع مشارکت استادان دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای عبارت‌اند از مانع فردی (شامل نگرش فرد نسبت به خود و نگرش فرد نسبت به شغل)، موانع سازمانی (شامل عامل شغلی، عامل دوره آموزشی، عامل فرهنگ‌سازمانی، عامل اقتصادی، و عامل ساختار سازمانی) و مانع موقعیتی (شامل موقعیت اجتماعی فرد و موقعیت شغلی فرد)، بر اساس نتایج، موانع مشارکت اعضای هیئت‌علمی در دوره‌های بالندگی چندبعدی و درهم‌تغییده است و در تعامل باهم سبب می‌شوند، استادان دانشگاه فرهنگیان تمایل به شرکت در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای و بهتیغ آن یادگیری را نداشته باشند.

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه.... اکبرپور، شهامت، احمدی، (اعی)

خلاصه‌ای از پژوهش‌های خارجی در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی که اخیراً انجام شده، به شرح زیر است: (Tran,Nghia, 2020) در پژوهشی کیفی با عنوان رهبری در آموزش بین‌المللی: نیازها و تنشی‌های توسعه حرفه‌ای رهبران دریافتند که زمینه اجتماعی که این رهبران در آن فعالیت می-کنند باعث ایجاد تنشی برای ادامه حرفه‌ای شدن حرفه‌ای آن‌ها، از جمله حاکمیت و ساختارهای موجود محدودیت‌های مالی و فرهنگ نهادی است که بین‌المللی سازی را در صدر برنامه توسعه نهادی قرار نداده است. (Loura, 2020) پژوهشی با عنوان بالندگی اعضای اساتید دانشگاه هنر انجام داد این یافته نشان داد بالندگی آموزشی / پژوهشی بالاترین میانگین بین بالندگی‌های دیگر کسب کرد. بالندگی شخصی کمترین میانگین به دست آورد. همچنین (Cheng, Li, 2020) در پژوهشی تحت عنوان اجرای روابط عمومی به عنوان یک استراتژی توسعه حرفه‌ای معلمان در زمینه آسیا و آقیانوسیه دریافتند که در حالی که چالش‌های زمینه‌ای وجود دارد، روابط عمومی یک رویکرد مؤثر برای پیشرفت حرفه‌ای معلمان است. (Howell, Perez, Abraham, 2020) در پژوهشی دریافتند که موقیت آن‌ها شامل اجرای توسعه حرفه‌ای معلمان و تأمل آن‌ها در بهبود هر دو ابزار درج برنامه‌های دیجیتالی در برنامه‌نویسی نوشتن و اعتماد به نفس بیشتر در آموزش نوشتن، نوشتن دیجیتالی و همکاری دانش‌آموزان با نوشتن است. پیشرفتی در جهت دستیابی به نوشتارهای دیجیتالی، مشارکتی، بهبود با عناصر مداخله‌ای از ابزارهای دیجیتالی و تمرين‌های اجتماعی صورت گرفته است. با این حال، معلمان احتمالاً عناصر اساسی مانند ابزارهای دیجیتال را بدون آن که کاملاً درک کنند، با سایر عناصر اساسی مانند استفاده از ابزار مرتبط با تحقیق و توسعه ادغام می‌کنند. (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2019) پژوهشی در زمینه توسعه حرفه‌ای در دانشکده‌های مهندسی (ادغام عرضی توسعه پایدار انسانی در دوره‌های علوم پایه مهندسی) انجام دادند، یافته‌های آن‌ها نشان داد که فرهنگ‌ها و ارزش‌های خاص دانشگاه و همچنین موائع و مقاومت دانشگاهیان در برابر فرآیندهای نوآورانه، ممکن است در نامیدکردن تلاش استادان بالانگیزه نقش داشته باشد. (Sabharwal, 2019) پژوهشی با عنوان تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم تجربی انجام داد، همچنین یافته‌ها بیانگر این بودند که بعد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های علوم تجربی در حد مطلوب قرار دارد در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی، انتشارات علمی با میانگین ۳/۷۹ و زبان خارجه با میانگین ۳/۹۸ کمتر از میانگین است و بقیه عوامل بیشتر از میانگین هست.

با توجه به تأکید ویژه بر ضرورت رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در برنامه‌های ششم توسعه (The Islamic Consultative Assembly, 2017)، سند دانشگاه اسلامی (The Ministry of Science, 1998) نقشه جامع علمی کشور (The Supreme Council, 2013) و نقشه مهندسی فرهنگی (The Supreme Council, 2013) و آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای

مدیریت بر آموزش سازمانها

هیئت علمی (The Ministry of Science, 2016) باید بررسی‌های دقیق‌تری صورت پذیرد تا بتوان مدل مناسبی را مدون نمود که زمینه مساعدی را برای شرکت استادان دانشگاه آزاد اسلامی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای فراهم آورد. اجرای پژوهش حاضر از دو جنبه نظری و کاربردی ضرورت دارد. اول اینکه بررسی پژوهش‌های پیشین و مدل‌های مشهور در این زمینه گویای این است عناصر و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در پژوهش‌های مختلف متفاوت است. لذا از جنبه نظری ضرورت دارد، مدل جامعی که در برگیرنده تمامی ابعاد و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است با توجه به بافت دانشگاه‌های آزاد کشور ارائه شود. دوم اینکه، علیرغم اینکه توسعه و توامندسازی منابع انسانی به ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی جزو اولویت‌های آموزش عالی بیان شده است اما پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در داخل کشور بیانگر آن است که وضعیت برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است و فعالیت‌ها در این حوزه به برگزاری چند کارگاه آموزشی، آن هم به صورت نامنجم و پراکنده ختم می‌شود. بنابراین لازم است برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح خرد و کلان بازنگری و اصلاح گردد. هرچند تحقیقات متعددی در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد صورت گرفته است، اما نیاز به برنامه‌ریزی مستمر و مداوم برای پویایی اعضای هیئت علمی حس می‌شود. بر مبنای این ضرورت این پژوهش قصد دارد، مدل جامعی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس نظر خبرگان، اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی به منظور بهبود عملکرد نظام آموزشی، پژوهشی، خدماتی ارائه داده و به سؤالات زیر پاسخ دهد.

سؤال اول پژوهش: مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

سؤال دوم پژوهش: مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از برآش مناسب برخوردار است؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر باهدف طراحی و ارزیابی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش پژوهش آمیخته اکتشافی، برحسب محیط پژوهش، کتابخانه‌ای_میدانی و برحسب روش و ماهیت پژوهش پیمایشی بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه توسعه حرفه‌ای و اعضای هیئت علمی، مدیران و مسئولین واحدهای مختلف دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس بود و جامعه آماری در بخش کمی شامل رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه‌ها و اعضای هیئت علمی واحدهای مختلف دانشگاه‌های آزاد استان فارس به تعداد ۲۱۵ نفر بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۲۰ نفر) و در بخش کمی بر اساس فرمول

کوکران ۳۲۶ نفر برآورد شد. انتخاب نمونه در بخش کیفی به روش نمونه‌گیری هدفمند معیاری انجام گردید و معیار انتخاب افراد، حداقل پانزده سال سابقه تدریس و پژوهش و مدیریت در دوره‌های مختلف تحصیلی بود. در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش استناد بالادستی و مدارک و استناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای بود.

بهمنظور تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها، پس از پیاده‌سازی آن‌ها، از تحلیل مضمون^۱ (Tm) استفاده گردید لذا ابتدا پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان استخراج گردید و توسط محقق به کدهای اولیه تبدیل گردید سپس با دسته‌بندی کدهای اولیه، مضمین پایه استخراج و در ادامه با انتزاعی کردن دسته‌بندی‌ها، مضمین سازمان‌دهنده و مضمون فرآیند شکل گرفت. در بخش کیفی برای اعتبار یابی داده‌ها از روش‌های بازبینی پژوهشگر، بازخورد به مشارکت‌کنندگان و همسوسازی با شواهد تأییدکننده شامل مصاحبه‌ها، استناد بالادستی و استناد و مدارک آموزش عالی، تحقیقات کاربردی و پیشینه پژوهش، مبانی نظری (نتوری‌ها و چارچوب‌ها) استفاده شد در بخش کمی روایی پرسشنامه از نظر محتوایی و سازه به تأیید رسید و برای تعیین پایایی پرسشنامه از پایایی ترکیبی استفاده شد.

در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد از درصد فراوانی، جداول، اشکال و نمودارها استفاده شد و همچنین بهمنظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، کولموگروف-اسمیرنف و چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد. لازم به ذکر است که عملیات مربوط به آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-23 انجام شد. در بخش استنباطی برای پاسخ به سوال‌های پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری^۲ با استفاده از نرم‌افزار LISREL بهره گرفته شد. بهمنظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی^۳ و سازه^۴ استفاده شد. در روایی محتوایی پرسشنامه (CVR) در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان قرار گرفت و نسبت روایی طبق فرمول لاوشه^۵ محاسبه گردید و با توجه به این که روایی گویه‌ها بالاتر از میزان حد نصباب ۰/۴۲ در جدول استاندارد لاوشه بود، مورد پذیرش قرار گرفت. روایی سازه‌ای پرسشنامه نیز با تحلیل عاملی تأییدی با

¹Thematic Analysis

²Structural Equation Modeling (SEM)

³Content Validity

⁴Construct Validity

⁵lawshe

مدیریت بر آموزش سازمانها

استفاده از نرمافزار Lisrel-8 مورد سنجش قرار گرفت و مطلوب بودن مدل تأیید گردید. نتایج تحلیل عاملی، روایی همگرا و پایایی ترکیبی پرسشنامه

پس از انجام محاسبات نشان داد:

$CR > 0.7$;

$CR > AVE$; $AVE > 0.$

واریانس استخراج شده نیز در تمامی موارد از آستانه $5/0$ بزرگتر بود بنابراین روایی همگرا و پایایی ترکیبی تأیید شد.

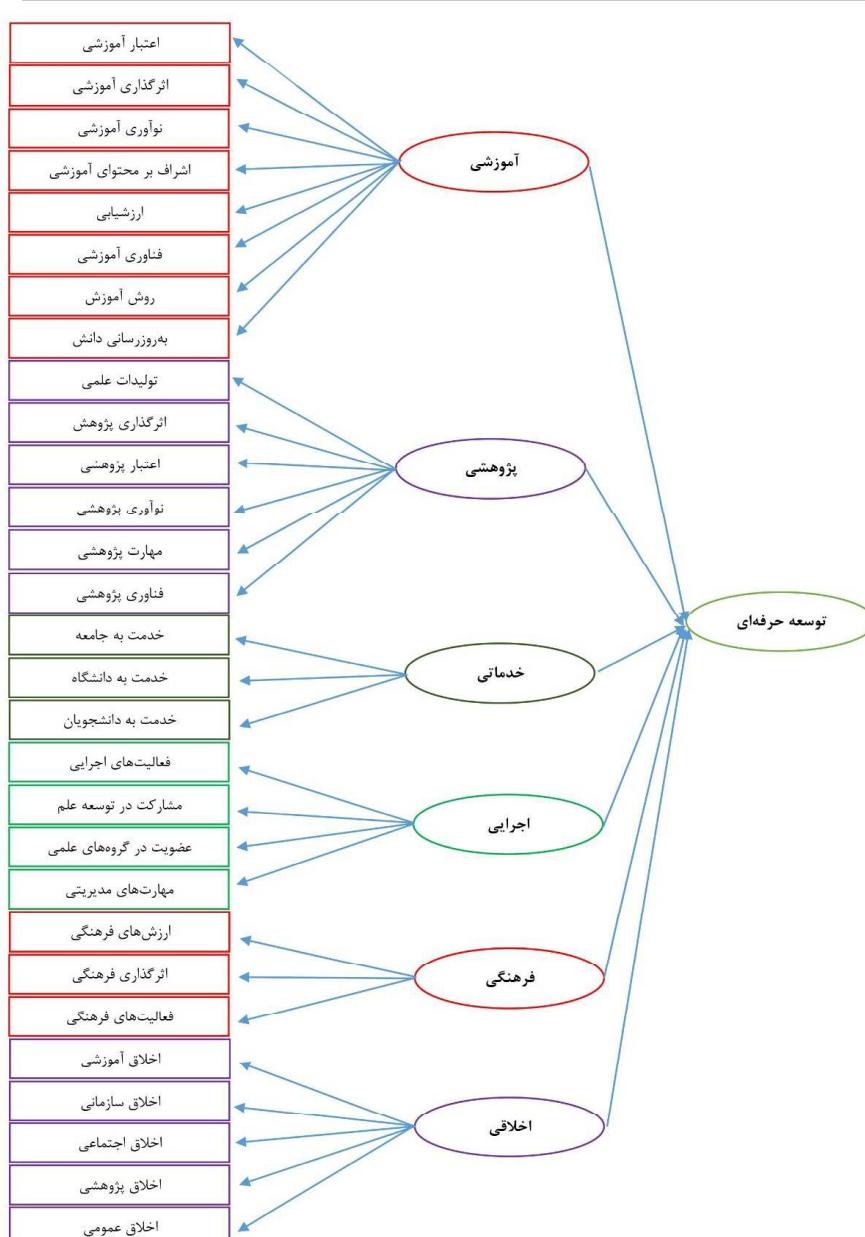
یافته‌ها

سؤال اول پژوهش: مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

برای پاسخ به سؤال فوق، گردآوری داده‌ها در دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفت. ابتدا در بخش کتابخانه‌ای، ۱۵ سند، شامل ۱۰ سند بالادستی و ۵ سند از استاد و مدارک آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌های بخش میدانی با ۲۰ نفر از متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه توسعه و بالندگی حرفه‌ای و اعضای هیئت‌علمی، مدیران و مسئولین واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس مصاحبه شد. شایان ذکر است که فرایند مصاحبه در اوایل تابستان ۱۳۹۹ انجام شد.

تحلیل داده‌های کیفی به روش تحلیل مضمون تا دستیابی به شبکه مسامین انجام شد. بظاین ترتیب که در گام اول پاره‌گفتارهایی از متن مصاحبه مشارکت کنندگان در مصاحبه و همچنین از متن استاد بالادستی، اسناد و مدارک کلیدی آموزش عالی استخراج گردید و پس از کدگذاری، ۲۰۰ کد اولیه از پاره‌گفتارها به دست آمد. در اقدام بعدی با کنار هم قراردادن کدهایی که مشابهت معنایی داشتند، ۲۹ مضمون پایه استخراج گردید. سپس بر اساس مشابهتهای کاربردی مسامین پایه، هرچند مضمون پایه در قالب یک مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی گردید و ۶ مضمون سازمان‌دهنده به دست آمد. در پایان، نیز مسامین سازمان‌دهنده در قالب یک مضمون انتزاعی و فراغیر قرار گرفت و پس از اعتبار سنجی مسامین به دست آمده، مدل نهایی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد به صورت زیر طراحی شد.

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي دانشگاه.... اکبرپور، شهامت، احمدی، (اعلى)



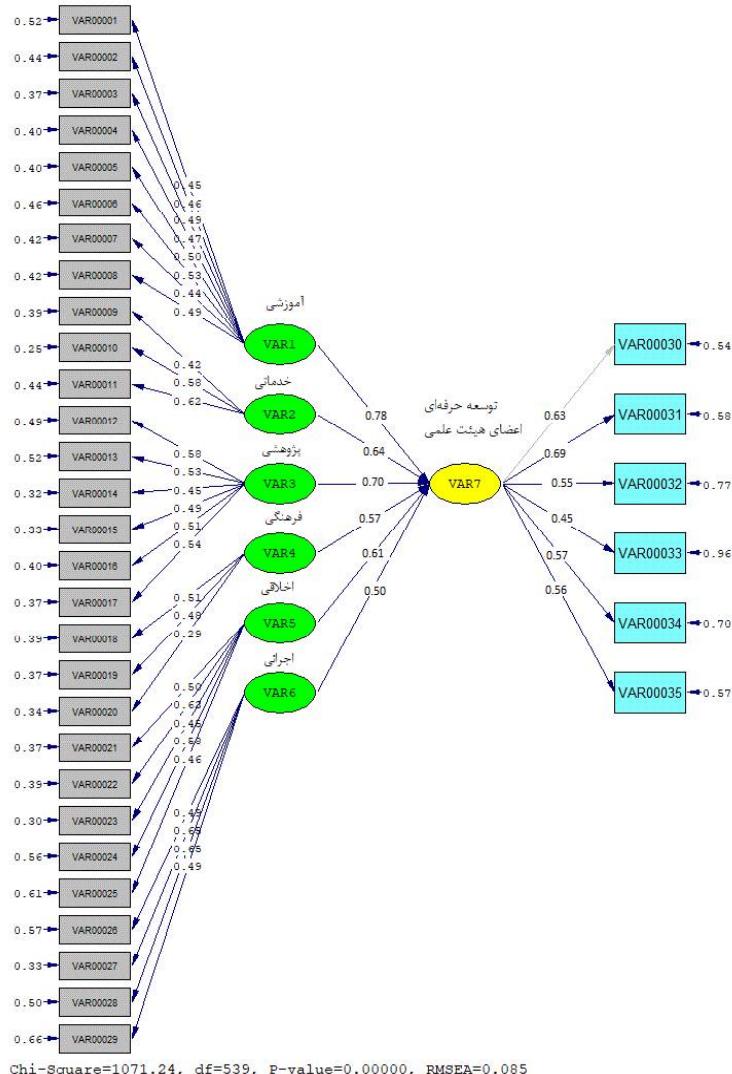
نمودار ۱: مدل مفهومی توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي

مدیریت بر آموزش سازمانها

سؤال دوم پژوهش: مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی از برازش مناسب برخوردار است؟

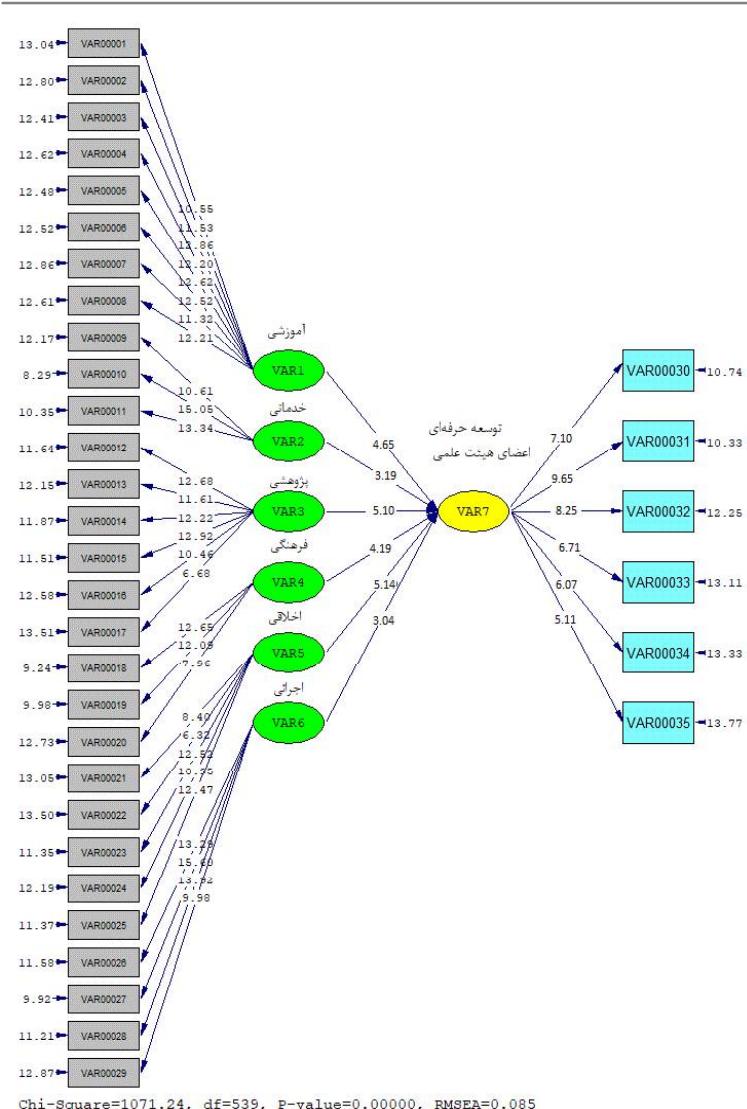
در قسمت توصیف آماری متغیرها ابتدا به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته شد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون معتبر کولموگروف_اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج نشان داد که سطح معناداری آزمون کلموگروف_اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۵٪ بود، لذا از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد. پرسشنامه مدل پژوهش توسط ۷۹ گویه طراحی و در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت. برای بررسی رابطه متغیر و سُؤالاتش، آزمون تحلیل عاملی بر روی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی انجام شد. برآوردهای پارامتر استانداردشده نشان داد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار بودند و بارهای عاملی آن‌ها در سطح بالایی قرار داشتند و از آن جا که تمامی بارهای عاملی از ۳/۰ بالاتر بودند، تمامی گویه‌های مدل تأیید شدند. بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین به منظور بررسی برازش مدل شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتضد اندازه‌گیری کردیم، نتایج حاکی از برازش مناسب مدل بود. در ادامه نتایج حاصل از تحلیل بخش کمی به صورت تفکیک شده ارائه شده است:

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضاي هیئت علمی دانشگاه.... اکبرپور، شهامت، احمدی، (اعی)



نمودار ۲: بار عاملی مدل کلی پژوهش

مدیریت بر آموزش سازمانها



نمودار کلی پژوهش t-value مدل

برای بيان مقبوليت مدل از شاخص‌های برازش هنجار شده بنتلر-بونت، برازش نسبی، برازش افزایشی، شاخص‌های تطبیقی و مجنور کامل استفاده شده است که نتایج به دست آمده از مدل در جدول ۱، نمایش داده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های برازش متغیر مدل

PCLOSE	AGFI	SRMR	RFI	IFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA	X2/df	مدل
>+۰.۵	>+۰.۸	>+۰.۹	>+۰.۹	>+۰.۹	>+۰.۹	>+۰.۹	>+۰.۹	<+۰.۱	۵-۱	میزان قابل قبول
۰,۰۸۲	۰,۹۷	۰,۱۳	۰,۹۱	۰,۹۳	۰,۹۶	۰,۹۹	۰,۹۸	۰,۰۸۵	۱,۹۸۷	محاسبه شده

در کل با توجه به کلیه شاخص‌های برازش مدل در جدول ۱ می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین پس از طراحی مدل ساختاری بین متغیرها ، بار عاملی استاندارد تأثیر عوامل شناسایی شده بر توسعه حرفه‌ای به دست آمد که نتایج در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲: بار عاملی استاندارد تأثیر عوامل شناسایی شده

آماره t	بار عاملی	تأثیر
۴,۶۵	۰,۷۸	توسعه حروفه‌ای اعضاي هيت علمي
۳,۱۹	۰,۶۴	
۵,۱۰	۰,۷۰	
۴,۱۹	۰,۵۷	
۵,۱۴	۰,۶۱	
۳,۰۴	۰,۵۰	

با توجه به نتایج، مشاهده می‌کنیم که بار عاملی استاندارد میان دو متغیر آموزشی و توسعه حرفه‌ای اعضاي علمي ۰,۷۸ به دست آمده است. مقدار آماره تی نیز ۴,۶۵ به دست آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر آموزشی و توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر خدماتی و توسعه حرفه‌ای اعضاي علمي ۰,۶۴ به دست آمده است. مقدار آماره تی نیز ۳,۱۹ به دست که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار

مدیریت بر آموزش سازمانها

است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر خدماتی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر پژوهشی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۷۰ به دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۵,۱۰ به دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر پژوهشی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر فرهنگی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۵۷ به دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۴,۱۹ به دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر فرهنگی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر اخلاقی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۱,۶۰ به دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۵,۱۴ به دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر اخلاقی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بار عاملی استاندارد میان دو متغیر اجرایی و توسعه حرفه‌ای اعضای علمی ۰,۵۰ به دست‌آمده است. مقدار آماره تی نیز ۳,۰۴ به دست‌آمده که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ متغیر اجرایی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. امروزه موضوع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به موضوعی فراگیر و دارای اهمیت در مجتمع علمی تبدیل شده است. بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیازمند برنامه‌هایی هستند که در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نمایند. این موضوع با توجه به تغییرات و توسعه گسترده در اقتصاد جهانی، موضوعات فناوری اطلاعات، افزایش هزینه‌های آموزش عالی، ظهور قابلیت‌های جدید دانشی و پژوهشی، افزایش آموزش و سوادآموزی جهانی و ظهور فرا رقبابت در عرصه‌های آموزش عالی، افزایش کارایی سازمانی برای دانشگاه‌ها و مرکز آموزش عالی، گریزان‌پذیر نموده است. باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیئت‌علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد. در پژوهش حاضر نیز با توجه به پژوهش‌های پیشین و ضرورت بررسی

ارائه مدل توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي دانشگاه آزاد اسلامي

اگدپور، شهامت، احمدی، (اعـ)

توسعه حرفه‌ای و ارتقاء اعضاي هيت علمي دانشگاه آزاد اسلامي به ارائه مدلی در اين زمينه پرداخته شد. نتایج اين پژوهش در بعد آموزشی با پژوهش‌های (Feyzi et al., 2021) (Jalaeifar, Abdollahi, 2021) (Ford et al., 2018) (Soltani Pereshkafti et al., 2020) (Ford et al., 2020) (Roshani Ali Benasee, Hassani & Ghalavandi, 2021) (Bakhtiari, 2018) (Esmaeilei Mahanei et al., 2020) (Bakhtiari et al., 2020) (Howell, Perez, Abraham, 2020) (Yousefi, Asadbegi & Rashid Haji) (Khaje loo, 2020) (Cheng, Li, 2020) (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2021) (Tran,Nghia, 2020) (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2020) (Bakhtiari et al., 2019) (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) (Soltani Pereshkafti et al., 2020) با پژوهش‌های (Cheng, Li, 2020) هم خوانی دارند. همچنین يافته‌های پژوهش در بعد خدماتي با پژوهش‌های (Yousefi, Asadbegi & Rashid Haji) (Jalaeifar, Abdollahi, 2021) (Ford et al., 2018) (Cheng, Li, 2020) (Khaje loo, 2020) (Cheng, Li, 2020) همسو می‌باشند. در بعد اخلاقی پژوهش‌های (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2021) (Tran,Nghia, 2020) (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2020) (Bakhtiari et al., 2019) (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) (Soltani Pereshkafti et al., 2020) هم خوانی دارند. نتایج پژوهش در بعد اجرائي نيز با پژوهش‌های (Bakhtiari et al., 2020) (Tran,Nghia, 2020) (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2020) (Bakhtiari et al., 2019) (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) (Soltani Pereshkafti et al., 2020) باشند. در بعد فرهنگي نتایج با يافته‌های (Tran,Nghia, 2020) (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2020) (Bakhtiari et al., 2019) (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) (Soltani Pereshkafti et al., 2020) همراستا با يافته‌های اين پژوهش می‌باشند. در بعد فرهنگي نتایج با يافته‌های (Tran,Nghia, 2020) (Pérez-Foguet, Lazzarini, 2020) (Bakhtiari et al., 2019) (Mohabat, Fathi Vajargah, Jafari, 2019) (Soltani Pereshkafti et al., 2020) هم خوانی دارند. لازم به ذكر است که تفاوت اين مدل با مدل‌های پيشين اين است که علاوه بر توجه به توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي در ابعاد آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی و سازمانی به توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي در ابعاد اخلاقی و فرهنگی پرداخته شده است. زيرا که رعایت اصول اخلاقی زيربنای رشد توسعه در همه زمينه‌ها می‌باشد و توجه به تربیت اخلاقی منطبق با ارزش‌های فرهنگی مورد قبول جامعه، در کنار ارتقاي کيفيت آموزش، پژوهش، خدمات تخصصی و افزایش بازدهي دانشگاه‌ها، از مسائل مهم در هموارسازی مسير پيشرفت کشور به شمار می‌رود و می‌تواند كمک شابانی به سلامت اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی، حفظ هویت فرهنگی جامعه و پیشگیری از آسيب‌های اجتماعی کند.

برای بررسی برازش یا بیان مقبولیت مدل از معادلات ساختاری استفاده شد. اندازه‌گیری مقدار شاخص‌های برازش هنجار شده بنتلربونت ۰,۹۸، برازش نسبی ۰,۹۱، برازش افزایشی ۰,۹۳، شاخص‌های تطبیقی ۰/۹۹ و کای اسکور بهنچار ۱,۹۸۷ با توجه به مقدار قابل قبول آن‌ها نشان دادند که مدل از برازش مناسبی برخوردار است و تمام ابعاد و مؤلفه‌ها بهخوبی سازه موردنظر را برازش کردند. همچنین بعد آموزشی با بار عاملی ۰,۷۸، بيشترین تأثير را بر توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي داشته و پس از آن به ترتیب بعد پژوهشی با بار عاملی ۰,۷۰، بعد خدماتي با بار عاملی ۰,۶۴، بعد اخلاقی با بار عاملی ۰,۵۰، بعد فرهنگی با بار عاملی ۰,۵۷ و درنهایت بعد اجرائي با بار عاملی ۰,۵۰ بر توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي تأثير دارند. مدل ساختاري طراحی شده نيز با توجه به بار عاملی و مقدار آماره t بين هر يك از

مدیریت بر آموزش سازمانها

متغیرها و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی نشان می‌دهد که همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با احتمان ۹۵٪ هر یک از متغیرها و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت در بعد آموزشی که بیشترین تأثیر را از نظر صاحب‌نظران دارد، یکی از اصلی‌ترین مسئولیت‌های اعضای هیئت‌علمی، تدریس و راهبری جریان یادگاری- یادگیری می‌باشد یعنی استادی بهتر است، ضمن تسلط بر محتوا و موضوع آموزشی و بهروزرسانی دانش تخصصی، توانایی ارتباط و ترکیب و کاربردی کردن مباحث مختلف را داشته باشند. همچنین با شیوه‌ها و فنون جدید، یادگیری و تبادل دانش بین استاد و دانشجو آشنا باشند و توانایی استفاده از تجهیزات هوشمند کلاسی، فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات در آموزش و استفاده از روش‌های نوین ارزشیابی هدفمند و استاندارد را داشته باشند تا آموزش اثرگذارتری را ارائه دهند. تولید علم نیز یکی از وظایف‌های اصلی دانشگاه می‌باشد. امروزه توسعه پایدار و هم‌جانبه کشور فقط بردار دانشگاه و نظام آموزشی و پژوهشی کارآمد و پاسخگو می‌چرخد، از آنجاکه توسعه انسانی محور اصلی برنامه‌ریزی توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است، سرمایه‌گذاری در پژوهه‌های تحقیقاتی و تولید و نوآوری علمی با استفاده از فناوری‌های جدید پژوهشی از بیشترین ارزش‌افزوده برخوردار می‌باشد. امروزه نقش دانشگاه‌ها در مدیریت و برنامه‌ریزی کشورها در حال تغییر می‌باشد، با توجه به اینکه، دانشگاه‌های نسل اول آموزش محور و دانشگاه‌های نسل دوم علاوه بر آموزش، پژوهش محور بودند؛ در نسل سوم، اهداف و برنامه‌های دانشگاه‌ها در راستای آموزش برای تولید علم و توسعه فناوری بهمنظور حل مسائل و مشکلات جامعه و تولید کار و ثروت آفرینی برنامه‌ریزی شده‌اند و در نسل چهارم، دانشگاه‌ها باید علاوه بر وظایف نسل سوم به سمت خلاقیت و نوآوری پیش بروند؛ بنابراین یکی از اصلی‌ترین وظایف استادی ارائه خدمات تخصصی به جامعه در راستای اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها و رفع نیازهای جامعه می‌باشد و نیاز هست در این زمینه توانمندی‌های لازم را کسب کنند. در حال حاضر دانشگاه‌ها می‌توانند در کنار رسالت‌های اصلی خود، با برنامه‌ریزی برای ترغیب دانشگاهیان به حضور فعال در صحنه‌های مختلف علمی، سیاسی و فرهنگی جامعه و گسترش زمینه ارتباط دانشگاهیان با نخبگان و صاحب‌نظران علمی، فرهنگی و سیاسی جامعه؛ همچنین برنامه‌ریزی برای ترویج فرهنگ گفتگو، نقد و نظریه‌پردازی مباحثه‌ها و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی در حوزه‌های فرهنگی، مذهبی، تربیتی، اجتماعی و سیاسی؛ به سلامت اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی کشور و حفظ هویت فرهنگی ضمن پایبندی به ارزش‌های دینی، ملی و انقلابی جامعه کمک کنند. ضمن اینکه همراهی اعضای هیئت‌علمی در شناسایی اولویت‌های فرهنگی و اجرای آن‌ها اهمیت بالایی در بحث تهذیب و پرورش دانشجویان دارد. اعضای هر سازمان باید از چشم‌انداز، اهداف و مأموریت‌های سازمان خود آگاه باشند و به توسعه حرفه‌ای در سازمان نیز، با توجه به نیازها و ترجیحات آن متعهد باشند. استادی می‌توانند با پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و چرخش شغلی بر اساس تخصص و

شایستگی ضمن توانمند ساختن خود در مدیریت فعالیت‌هایی که بر سیاست‌ها و رویه‌های دانشگاه مؤثر است، نقش آفرینی کنند. همچنین با اجرای برنامه‌های توانمندسازی و دانش‌افزایی هیئت‌علمی، فعالیت در مراکز تحقیقاتی، پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد حرفه‌ای و عضویت و همکاری در کمیته‌ها و انجمن‌های علمی زمینه توسعه و رشد حرفه‌ای خود و سازمان را فراهم کنند. اعضاي هيت علمي بهتر است به ارزش‌های انساني فراتر از مرزهای نژادی، قومي، جنسيني و مذهبی در دانشگاه و جامعه متعهد و معتقد باشند و ضمن پايبيدي به ارزش‌ها و اهداف دانشگاه و اصول آكاديميك حرفه، موجب حفظ سلامت و تعالى حرفه شوند.

تحقیق رسالت‌ها و مأموریت‌های آموزش عالی کشور با توجه به نقش مهم دانشگاه‌ها در ابعاد گوناگون اقتصادي، اجتماعي، فرهنگي و سياسي جامعه نيازمند اتخاذ تدابير برای تعالي منابع انساني دانشگاه و بهخصوص اعضاي هيت علمي آنها مي باشد يافته‌های پژوهش نشان مي دهد که نظام آموزش عالی برای دستیابي به رسالت‌های خود با توجه به شتاب تغييرات در بخش‌های مختلف جامعه و جهان و شكل-گيری تغييرات سريع در فناوري‌ها و چالش‌هاي که كليت نظام آموزشي و ازجمله اعضاي هيت علمي را تحت تأثير قرار مي دهد، باید اعضاي هيت علمي خود را در توليد دانش، انتقال دانش و اشاعه آن توانمند سازند و با ترويج نظام شايسته‌سالاري و توجه به تربیت اخلاقی منطبق با ارزش‌های فرهنگي ملي و اسلامي، نقش سازنده‌تری در مسیر توسعه پايدار كشور ايفا کنند. توسعه حرفه‌ای اعضاي هيت علمي، فرایندی سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابي به رشد و ارتقاء مدواوم تخصصي آنها محسوب مي گردد، در اين فرایند اعضاي هيت علمي شایستگي‌هایي كسب مي کنند که آنها را قادر مي سازد تا در زمينه علمي و تجربی به توانمندی‌های لازم مجهز شوند و در حوزه‌های آموزشي، پژوهشی و اجرائي دانشگاه مشاركت سازنده و مؤثري داشته باشند؛ بنابراین، نقش اعضاي هيت علمي دانشگاه‌ها، مراکز علمي و تحقیقاتي، حوزه علميه و دیگر مراکز علمي فرهنگي، در نيل به آرمان‌های مقدس نظام و رسالت‌های دانشگاه‌ها مؤثر و انکارناپذير است؛ آرمانی که تحقق آن تنها از رهگذر برنامه‌ريزي جامع و همسو با سياست‌های ابلاغي مقام معظم رهبري در حوزه‌های علم و فناوري، نقشه جامع علمي کشور، سند چشم‌انداز بيسسساله جمهوري اسلامي ايران، برنامه‌های توسعه کشور و نيز اريزابي و بازنگري مستمر و مدواوم، بهمنظور پويابي و حفظ سطح مطلوب علمي فرهنگي امكان‌پذير است. توسعه نيريوي انساني بدون توجه به اعضاي هيت علمي و تبديل آنها از عناصر مستقل به عناصر مؤثر و درعيين حال حفظ و ارتقاء انگيزه، نشاط و نواوري آنها امکان‌پذير نيست. دستیابي به توسعه‌های پايدار و همه‌جانبه در وحله اول منوط به باور داشتن نياز به اين توسعه در بين اعضاي هيت علمي و نيز در بين سياستگزاران و تصميم‌گيران آموزشي و پژوهشى كشور است در توسعه نيريوي انساني در بخش‌های آموزشي و پژوهشى هماهنگي بين نيازهای دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالي که بر اساس برنامه راهبردي آنها

مدیریت بر آموزش سازمانها

به دست آمده باشد و نیز وظایف فرد به عنوان عضو هیئت‌علمی از ضروریات است؛ بنابراین با توجه به اهداف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی، اقدامات توسعه هیئت‌علمی باید مبتنی بر یک برنامه‌بریزی استراتژیک، ساختارمند و با اهداف واضح و روشن باشند تا اساتید از طریق انجام فعالیتها و شرکت در دوره‌ها برای اقدام مناسب با نقش‌های خود آماده شوند. محتوا برآمدهای توسعه هیئت‌علمی، باید محتوایی جذاب، مدرن، مرتبط با رشته تخصصی، کاربردی باشد که با توجه به تحولات و نیازهای روز جامعه و جهان و با تکیه بر تجارب گذشته آنان انتخاب شود. علاوه بر این محتوا باید ضمن جامع بودن به خوبی سازماندهی شده باشد و تعادل مباحث نظری و عملی با توجه به نیازهای دانشجویان به درستی در آن رعایت شده باشد. همچنین باید از نظر کیفیت در سطح بالایی قرار داشته باشند تا اساتید علاقه و انگیزه درونی کافی برای حضور در این برنامه‌ها را داشته باشند. امتیازهای اختصاص داده شده در آینین‌نامه ارتقاء، شاید منجر به حضور اساتید در برنامه‌ها شود؛ ولی اگر برنامه‌ها و فعالیتها از کیفیت پایینی برخوردار باشند برآیند، نارضایتی آن‌ها از اقدامات توسعه حرفه‌ای را افزایش داده و منجر به علاقه‌گی آنان برای حضور و مشارکت در برنامه‌ها می‌شود. یکی از ضروریات برنامه‌های توسعه هیئت‌علمی ایجاد زیرساخت‌های لازم برای این برنامه‌هاست. بنابراین سیاست‌گذاران، مسئولان و مدیران دانشگاه آزاد نیز باید اهداف برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی را در اولویت قرار دهد و از برنامه‌هایی که در جهت تقویت و توسعه فعالیت‌های توسعه هیئت‌علمی انجام می‌شود، حمایت و پشتیبانی کنند و با ایجاد فضایی برای مشارکت بالای هیئت‌علمی در نیازسنجی، طراحی، برنامه‌بریزی و اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی هیئت‌علمی امکان توانمندسازی آنان را فراهم کنند.

بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت‌علمی در پیشبرد و پیشرفت امر آموزش و برنامه‌های آموزشی در سطوح کارشناسی و تحصیلات تکمیلی مشارکت لازم و راهنمایی‌های مفیدی به دانشجویان داشته باشند.
- اساتید می‌توانند با توسعه و تولید محتوا درسی و مفاهیم و قالب‌های جدید بر توسعه حرفه‌ای خود بیفزایند.
- دستاوردها و نتایج علمی پژوهشی از کرسی‌های نظریه‌پردازی و میزگردهای علمی ملی منطقه‌ای و بین‌المللی را ارائه کنند.
- برنامه‌ها و فعالیتها باهدف افزایش اثربخشی و کارایی آموزش عالی طراحی، تدوین و اجرا کنند.

- در تأسیس مراکز تحقیقاتی، شهرکها و پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد حرفه‌ای و شرکت‌های دانش‌بنیان همکاری داشته باشد.
- نیازهای صنعت و ایجاد ارتباطات مؤثر برای همکاری بین دانشگاه و سایر مؤسسات و صنایع را شناسایی کنند.
- به اصل عدم تبعیض و تساوی همه افراد و گروه‌ها بدون در نظر گرفتن جنسیت، قومیت، مذهب و گرایش‌های سیاسی_اجتماعی توجه کنند.
- مطالعات و بررسی علمی_کاربردی و فرهنگی در زمینه چالش‌ها و موانع فرا روی حقوق شهروندی انجام دهنند.
- به ارزش‌ها، اهداف، برنامه‌ها و قوانین دانشگاه التزام داشته و به همکاران و حفظ جایگاه آنان نزد دیگران احترام بگذارند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد که تعمیم‌پذیری پژوهش حاضر تنها به دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد و سایر دانشگاه‌ها را در بر نمی‌گیرد؛ بنابراین، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که این پژوهش را در سایر دانشگاه‌ها نیز انجام داده و باهم مقایسه کنند.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول، با عنوان طراحی و ارزیابی مدل توسعه حرفه‌ای اعضاي هیئت علمي دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- Adli, F. (2021). Identifying the key components for the establishment of knowledge management for teachers' sustainable professional development. *Research in Teacher Education (RTE)*, 4(2). [in Persian].
- Bakhtiari, H. (2018). Review the status and requirements of professional development of faculty members. *Journal of Law Enforcement Order and Security*, 11(2): 103-130.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=529185> [in Persian].
- Bakhtiari, M. Abbasi, L. Kordestani, F. Khorshidi, A. (2020). Presenting the growth model of the faculty members of the Islamic Azad University, Central Tehran Branch. *Journal of Educational Leadership and Management*, 14 (4): 1-21. [in Persian].

مدیریت بر آموزش سازمانها

- Bandali, B. Abolghasemi, M. Pardakhtchi, M. Rezaei-zadeh, M. (2021). Faculty Development Programs at Shahid Beheshti University; Insufficient Strengths. *Educ Strategy Med Sci.* 13 (6): 597-607. [in Persian].
- Cheng, M.M.H. Li, D.D. Y. (2020): Implementing practitioner research as a teacher professional development strategy in an Asia-Pacific context, *Journal of Education for Teaching..*
- Cockrell, M. L. (2011). A Comparative Analysis Study of Professional Development Models Impacting Student Achievement. *Doctoral Dissertation, East Carolina University: Department of Educational Leadership.*
- The Supreme Council of the Cultural Revolution (2013). Country's Cultural Engineering Map. [in Persian].
- Esmailei Mahanei, H. Pourkaremei, J. Mirksamalei, S. Jamalei, E. (2020). The Role of Educational Departments in Professional Development of Academic Members of Universities and Higher Education Institutions: A Mixed Approach. *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 10 (29): 167- 203. [in Persian].
- The Ministry of Science, Research and Technology. (2016). Faculty recruitment regulations of education, research, and technology. [in Persian].
- Faraji, H. Houshi Al- Sadat, S. Mohammadabadi, M. Bastani Pourmoghadam, M. (2020). Barriers to Deterrants of Teacher Educators' Participation in Professional Development Programs: A Grounded Theory Study. *Educational and Scholastic studies*, 8(2), 43- 63. [in Persian].
- Feyzi, S. Khorshidi, A. Hamidifar, F. A. Delgoshaei, Y. (2020). Presenting the Productivity Model of the Faculty Members of Amin University of Law Enforcement Sciences, *A Police Knowledge Journal* ,22 (2): 223-246. [in Persian].
- Ford, K.A. DiTommaso Downs, L. McDowell, M. Bedford, L. (2018). Peer Coaching as Professional Development for Remote, Online Faculty" (2018). *Program & Posters*. 22.
- Gaff, J. G. (1976). Towards faculty renewal. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghorooneh, D. Mirksamali, S. Bazargan, A. Kharazi, S. (2014). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Faculty Development in the University of Tehran. *Journal of training and development of human resources*, 1(1), 89-115. [in Persian].
- Hilty, D. M. Liu, H. Y. Stubbe, D. (2019). Defining Professional Development in Medicine, Psychiatry, and Allied Fields. *Psychiatric Clinics*.

- Howell, E. Perez, S. Abraham, W.T. (2020). Toward a Professional Development Model for Writing as a Digital, Participatory Proces, *Reading Research Quarterly, 0(0): 1–23* | doi:10.1002/rrq.294.
- The Supreme Council of the Cultural Revolution. . (1998). Islamic University Document, [in Persian].
- Islamicization Council of Universities and Educational Centers (2011). *Executive Instruction of the Regulations for Knowledge Enhancement and Empowerment of University Faculty Members*, approved, Session 231. [in Persian].
- Jalaeifar, S. Abdollahi, B. (2021). Identification of professional development competencies of novice faculty members of state universities in Tehran. *jiera, 15(52)*, doi: 10.22034/jiera.2021.248410.2360 [in Persian].
- Loura, K. (2020). Maturity of members of the University of Arts, The case of Spanish university geologists, *Scientometrics, 55(1): 137-156*.
- Mohabat, H. Fathi Vajargah, K. Jafari, P. (2019). Identifying the Model and Designing the Competencies of the Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions of Iran: A Qualitative Study, *Iranian Society for Training and Development, 6(21), 67-92* [in Persian].
- Naveh Ebrahim, AR. Keshvari, H. (2012). *Talent Management of Innovation Teachers in Human Resource Management Tehran: Soureh Higher Education Institute*. [in Persian].
- Pérez-Foguet, A. Lazzarini, B. (2019). Continuing professional education in engineering faculties: Transversal integration of sustainable human development in basic engineering sciences courses. *Journal of Cleaner Production, 218, 772-781*.
- Priest, A.W. (2001). *An investigation into faculty development practices in graduate physical therapy education programs*.
- Roshani Ali Benasee, H. Hassani, M. Ghalavandi, H. (2021). Identifying the dimensions and components of research Development in order to design a conceptual model (Case study; faculty members of Urmia University. *Journal of Management and Planning in Educational System*. [in Persian].
- Sabharwal, M. (2019). Determining the components of professional development of the faculty members of the faculties of experimental sciences, *Research in Higher Education, 42 (2):171-196*.
- The Ministry of Science, Research and Technology . (2011). Scientific Comprehensive Map of the country. [in Persian].

مدیریت بر آموزش سازمانها

-
- Soltani Pereshkafti, N. Jafari, P. Ghorchian, N. Bagheri, M. (2020). The model for the development of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using the foundation data theory. (Payame Noor University of Hormozgan). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10 (40): 312-342. [in Persian].
 - Supreme Council of the Cultural Revolution. (2010). *Comprehensive scientific map document of the country*. [in Persian].
 - The Islamic Consultative Assembly (2017).The comprehensive policies of the sixth development plan of economic, social, and cultural of Islamic Republic of Iran. [in Persian].
 - Tran, L.T., Nghia, T.L.H. (2020). Leadership in international education: leaders' professional development needs and tensions. *High Educ* ,80, 479–495.
 - Yousefi, H. Asadbegi, M. Rashid Haji Khaje loo, S. (2020). Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities. *IRPHE*: 25 (4) :73-95. [in Persian].